

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Arista Hanggraeni, 2007, Jurusan Hukum, Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dalam skripsinya yang berjudul *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja / Buruh Outsourcing*.

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kualitatif. Fokus penelitian ini adalah mengenai pemborongan pekerjaan, perusahaan penyedia jasa, dan pekerja outsourcing. Teknik analisis menggunakan metode yuridis normatif, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah dari sumber bahan hukum primer, yaitu berupa peraturan perundang-undangan, dan sumber bahan hukum sekunder berupa bahan kepustakaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) ada 3 (tiga) pihak dalam sistem outsourcing yaitu pihak pekerja, pihak pemberi kerja (perusahaan), dan pihak penyedia jasa tenaga kerja. Hubungan kerja ada antara pihak pekerja dengan pihak penyedia jasa tenaga kerja, karena pekerja bekerja di bawah perintahnya dan mendapatkan upah darinya, 2) Upaya hukum apabila ada perselisihan hubungan industrial mula-mula dengan perundingan Bipartit terlebih dahulu, kalau tidak ada kata sepakat barulah dimulai proses seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Rihantoro Bayuaji, 2005, Program Studi Hukum Bisnis Program Pascasarjana, Universitas Airlangga Surabaya dalam tesisnya yang berjudul Pengaturan Penyerahan sebagian pekerjaan (outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif. Fokus penelitiannya adalah : Kendala-kendala penerapan outsourcing dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya mengatur mengenai penyerahan sebagian pekerjaan (outsourcing). Teknik analisi menggunakan metode Interpretasi Gramatikal, yaitu Interpretasi yang didasarkan pada kata-kata dalam peraturan perundang-undangan, dan Interpretasi Teleologis, yaitu Interpretasi mengenai tujuan Undang-Undang. Sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah dari sumber bahan hukum primer, yaitu berupa peraturan perundang-undangan, dan sumber bahan hukum sekunder dari kajian kepustakaan dan literatur-literatur ilmiah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kendala-kendala di dalam pelaksanaan outsourcing, adalah sebagai berikut : A) Kendala yuridis, yaitu adanya perbedaan cara pandang antara pihak pengusaha dan pihak pekerja dalam menterjemahkan perjanjian outsourcing, dan adanya konflik norma yang muncul dari penerapan, B) Kendala Penegakan Hukum, yaitu bahwa aparat penegak hukum pun cenderung masih menerapkan prinsip-prinsip hukum perjanjian yang diatur dalam BW (Burgelijk Wetboek) untuk

menyelesaikan masalah yang timbul dari perjanjian outsourcing yang dibuat oleh masyarakat.

Sedangkan penelitian peneliti ini nantinya akan berbeda dengan kedua penelitian di atas. Penelitian ini akan mendeskriptifkan dan menganalisis mengenai proses kebijakan outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diimplementasikan berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis Nomor : XX SURKP/ 08.017 tentang Prosedur Pelaksanaan Pengadaan Barang Dan Jasa Di Lingkungan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis, dan yang menjadi fokus dalam Penelitian ini adalah 1. Persyaratan Kerja, meliputi : a. Jenis pekerjaan, b. Petunjuk kerja; 2. Hak-hak Pekerja, meliputi : a. Waktu Bekerja, b. Upah / Penghasilan

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kebijakan Publik

2.2.1.1. Konsep Kebijakan Publik

Pada dasarnya terdapat banyak definisi mengenai apa yang dimaksud dengan kebijakan publik (public policy) dalam literatur ilmu politik. Masing-masing definisi tersebut memberi penekanan yang berbeda-beda. Perbedaan ini timbul karena masing-masing ahli mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Sementara di sisi yang lain, penekanan dan model yang digunakan para ahli pada

akhirnya juga akan menentukan bagaimana kebijakan publik tersebut hendak didefinisikan. Misalnya, apakah kebijakan dilihat sebagai rangkaian keputusan yang dibuat oleh pemerintah atau sebagai tindakan-tindakan yang dampaknya dapat diramalkan? (Winarno, 2002 : 15)

Friedrich dalam Wahab (2005 : 3) menyatakan kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Menurut Jenkis dalam Wahab (2004 : 4) kebijakan publik adalah serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seseorang aktor politik berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam situasi dimana keputusan itu masih berada dalam batas-batas kewenangan dari para aktor tersebut.

Ciri-ciri kebijakan publik menurut Wahab (2002 : 15), yaitu antara lain :

1. Merupakan rangkaian keputusan politik
2. Melibatkan seorang aktor politik dan atau sekelompok lain
3. Sebagai proses pemilihan tujuan dan sasaran untuk mencapainya
4. Berlangsung dalam situasi tertentu, dan
5. Ada dalam lingkup atau batas-batas kekuasaan para aktor

Sedangkan menurut Anderson dalam Islamy (2003 : 17) kebijakan adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan

dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik yaitu sejumlah aktifitas pemerintah untuk memecahkan masalah yang ada di masyarakat, baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat.

2.2.1.2. Tahap-Tahap Kebijakan Publik

Menurut Winarno (2004 : 28-30) proses pembuatan kebijakan merupakan proses yang kompleks, karena melibatkan banyak proses maupun variabel yang harus dikaji. Oleh karena itu, beberapa ahli politik yang menaruh minat untuk mengkaji kebijakan publik membagi proses-proses penyusunan kebijakan publik ke dalam beberapa tahap, antara lain yaitu :

a. Tahap Penyusunan Agenda

Para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. Sebelumnya masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan. Pada tahap ini suatu masalah mungkin tidak disentuh sama sekali dan beberapa yang lain pembahasan untuk masalah tersebut ditunda untuk waktu yang lama.

b. Tahap Formulasi Kebijakan

Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tersebut didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari

berbagai alternatif yang ada. Pada tahap ini masing-masing aktor akan “bermain” untuk mengusulkan pemecahan masalah yang terbaik.

c. Tahap Adopsi Kebijakan

Dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau keputusan peradilan.

d. Tahap Implementasi Kebijakan

Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia.

e. Tahap Evaluasi Kebijakan

Pada tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Oleh karena itu, ditentukan ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah meraih dampak yang diinginkan

2.2.1.3. Prospek Memperbaiki Kebijakan

Dalam pelaksanaan kebijakan selama ini telah diidentifikasi bahwa banyak masalah yang timbul. Proses implementasi kebijakan merupakan proses yang rumit dan kompleks. Kerumitan tersebut disebabkan banyak faktor, baik

menyangkut karakteristik program kebijakan yang dijalankan maupu oleh aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan (Winarno,2005:161).

Semua bentuk kebijaksanaan sebenarnya mengandung resiko untuk gagal. Hogwood dan Gunn dalam Wahab (2005:61) membagi pengertian kegagalan kebijaksanaan (policy failure) ke dalam dua kategori yaitu non implementation (tidak terimplementasikan) dan unsuccessful implementation (implementasi yang tidak berhasil).

Tidak terimplementasikan mengandung arti bahwa suatu kebijaksanaan tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana, mungkin karena pihak yang terlibat tidak mau bekerja sama, atau mereka bekerja tidak efisien, bekerja setengah hari, atau karena mereka tidak sepenuhnya menguasai permasalahan yang dikerjakan diluar jangkauan kekuasaannya, sehingga betapapun gigih usaha mereka, hambatan yang ada tidak sanggup mereka tanggulangi, akibatnya implementasi yang efektif sukar untuk dipenuhi.

Implementasi yang tidak berhasil biasanya terjadi manakala telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun mengingat kondisi eksternal tidak menguntungkan (semisal terjadi peristiwa pergantian kekuasaan, bencana alam dan sebagainya) kebijaksanaan tidak berhasil dalam mewujudkan dampak atau hasil akhir yang dikehendaki.

Menurut penjelasan Islamy (2007:107) kebijaksanaan akan menjadi efektif bila dilaksanakan dan berdampak positif bagi anggota masyarakat. Selain itu untuk mencapai pelaksanaan kebijaksanaan proses komunikasi harus baik yaitu menyebarluaskan kebijaksanaan kepada anggota masyarakat.

Implementasi kebijakan yang berhasil menjadi faktor penting dari keseluruhan proses kebijakan. Untuk memperbaiki implementasi kebijakan, menurut Winarno (2005:162) ada beberapa langkah yaitu :

1. Dalam mengusulkan langkah-langkah perbaikan harus dipahami lebih dulu hambatan yang muncul dalam proses implementasi dan mengapa hambatan tersebut muncul.
2. Mengubah keadaan yang menghasilkan faktor penghambat tersebut.

2.2.1.4. Kebijakan Outsourcing

Setiap tenaga kerja Indonesia yang ingin mendapatkan pekerjaan baik di dalam negeri sendiri, maupun bekerja di luar negeri seharusnya memperoleh perlindungan kerja dari mulai bekerja, saat bekerja, dan mengalami pemutusan hubungan kerja. Hal inilah yang diidealkan dalam mengimplementasikan kebijakan mengenai masalah tenaga kerja terutama yang berstatus pekerja atau buruh outsourcing. Karena apabila perlindungan terhadap pekerja atau buruh outsourcing diabaikan, maka akan terjadi kehancuran di dalam proses pertumbuhan ekonomi dan tenaga kerja, karena tidak akan dapat tercapai tujuan dari pemerintah untuk mencapai masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera.

Dalam hal ini perlindungan kerja terhadap pekerja atau buruh outsourcing di mulai dari perusahaan yang berbadan hukum; ketika terjadi kerjasama pemborongan pekerjaan maka, kerjasama tersebut harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi yang berwenang; serta hak-hak pekerja / buruh yang menyangkut upah, jam kerja, dan jaminan sosial.

Dengan adanya hal tersebut di atas, maka jika benar-benar di implementasikan dengan baik, maka permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pekerja atau buruh outsourcing akan dapat teratasi. Untuk itu perlindungan terhadap pekerja atau buruh outsourcing memang harus menjadi agenda dan prioritas yang harus dikedepankan oleh pemerintah mengingat makin banyaknya pekerja atau buruh outsourcing yang diperlakukan dengan semena-mena oleh perusahaan.

Adapun kebijakan tentang outsourcing yang telah dirumuskan oleh pemerintah yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 64, pasal 65, dan pasal 66 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (PERMENAKERTRANS) Nomor: Kep. 220 / MEN / X / 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Yang sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 yang berbunyi : Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja atau buruh dalam hubungan kerja, dan pasal 6 ayat (1) dimana pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

2.2.1.5. Aktor-Aktor yang Berperan Dalam Proses Kebijakan

Menurut Jones dalam Wahab (2005 : 29) dalam proses kebijakan sedikitnya ada 4 golongan atau tipe aktor (pelaku) yang terlibat dalam proses kebijakan, antara lain :

1. Golongan Rasionalis

Ciri-ciri utama dari kebanyakan golongan aktor rasionalis ialah bahwa dalam melakukan pilihan alternatif kebijakan mereka selalu menempuh metode dan langkah-langkah berikut :

- a. Mengidentifikasi masalah
- b. Merumuskan tujuan dan penyusunannya dalam jenjang tertentu
- c. Mengidentifikasi semua alternatif kebijakan
- d. Meramalkan atau memprediksi akibat-akibat dari tiap alternatif
- e. Membandingkan akibat-akibat tersebut dengan selalu mengacu pada tujuan

f. Memilih alternatif terbaik

2. Golongan Teknisi

Nilai-nilai yang diyakini oleh golongan ini adalah nilai-nilai yang berkaitan erat dengan latar belakang keahlian profesional mereka. Tujuan yang ingin dicapai biasanya ditetapkan oleh pihak lain, mungkin oleh salah satu diantara golongan aktor yang lain.

3. Golongan Inkrementalis

Golongan ini memandang tahap-tahap perkembangan kebijaksanaan dan implementasinya sebagai suatu rangkaian proses penyesuaian yang terus menerus terhadap hasil akhir dari suatu tindakan.

4. Golongan Reformis (pembaharu)

Golongan ini mengakui akan terbatasnya informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam proses kebijaksanaan sehingga kita harus menerima sebagai kebenaran akan perlunya mengarahkan diri kita langsung pada persoalan yang berlangsung hari ini untuk memperoleh jawaban singkat dan cepat dengan memanfaatkan perangkat analisis serta teori-teori mutakhir yang tersedia, betapapun tidak memadainya perangkat analisis dan teori-teori tersebut.

Menurut Silalahi (1989:150) ada 2 aktor yang terlibat dalam kegiatan implementasi, yakni :

- a. Beberapa orang diluar birokrat yang terlibat dalam aktivitas implementasi.
- b. Birokrat-birokrat sendiri yang terlibat dalam aktivitas fungsional disamping implementasi.

2.2.2. Pengertian Kualifikasi Pekerjaan

Menurut Sastrohadiwiryono (2001 : 129) mengatakan bahwa kualifikasi (persyaratan) pekerjaan adalah informasi mengenai syarat-syarat umum dan spesifik, baik berupa materiil, imateriil maupun intelektual yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja sebelum diberikan pekerjaan, agar kemudian hari dapat mempertanggungjawabkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. (Hasibuan, 2005 : 34)

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001 : 21) klasifikasi pekerjaan merupakan proses pengkategorian kedudukan sesuai dengan jenis kerja yang dilakukan, jenis kecakapan yang dibutuhkan, atau faktor lainnya yang berkaitan dengan kerja. Pekerjaan sebenarnya merupakan sekumpulan kedudukan yang sangat mirip sesuai dengan tugas-tugas dan kualifikasi untuk pembenaran keberadaannya seperti ditetapkan dalam uraian pekerjaan.

Mangkunegara (2001 : 22), Sistem klasifikasi untuk semua pekerjaan, baik di sektor publik maupun swasta, berdasarkan beberapa faktor antara lain :

1. Masukan informasi
2. Proses-proses mental
3. Output pekerjaan
4. Relasi dengan orang
5. Konteks pekerjaan
6. Metode-metode kerja

7. Ciri-ciri pekerjaan

2.2.3. Konsep Outsourcing

2.2.3.1. Pengertian Outsourcing

Di bidang Ketenagakerjaan, outsourcing dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia / pengerah tenaga kerja. (Damanik, 2006 : 3)

Outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. (Greaver dalam Cahyo, 2002 : 57)

Dan dapat dikatakan, bahwa outsourcing merupakan penyerahan sebagian kegiatan perusahaan kepada perusahaan jasa pekerja atau buruh outsourcing.

Sejalan dengan pendapat para pakar yang dikemukakan di atas, maka Suwondo (2003 : 2) berpendapat bahwa outsourcing dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa outsourcing).

Dari pendapat-pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, outsourcing merupakan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada perusahaan penyedia jasa outsourcing, dimana pekerjaan tersebut hanya kegiatan penunjang suatu perusahaan.

2.2.3.2. Tahapan Pelaksanaan Outsourcing

Menurut Greaver II dalam Damanik (2006 : 20-23), untuk mencapai keberhasilan outsourcing ada 7 (tujuh) langkah pokok yang perlu dilakukan yaitu :

1. Perencanaan Outsourcing

Dimaksudkan untuk menentukan obyek yang akan di outsource, meliputi: jenis, frekuensi, atau bidang tertentu. Perencanaan penentuan obyek outsourcing harus dilakukan dengan cermat, yakni tetap mematuhi rambu-rambu hukum yang terkait.

2. Pemilihan Strategi

Agar perencanaan dapat terwujud dengan baik, maka diperlukan strategi yang tepat sasaran sehingga dalam pelaksanaannya outsourcing benar-benar dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan. Kegiatan yang perlu dilakukan dalam penentuan strategi tersebut meliputi pembentukan tim kerja yang akan menyusun dan melaksanakan rencana outsourcing.

3. Analisa Biaya

Setelah adanya penetapan strategi, diperlukan perhitungan-perhitungan atas biaya yang dikeluarkan. Perhitungan biaya tersebut dapat dilakukan melalui perbandingan antara biaya produksi sebelum dan sesudah pelaksanaan outsourcing.

4. Pemilihan Pemberi Jasa

Selanjutnya pemilihan perusahaan outsourcing yang tepat untuk dijadikan sebagai mitra usaha. Pemilihan tersebut harus dilakukan secara selektif, karena akan sangat mempengaruhi target kualitas produk dan ketepatan pelayanan. Yang

perlu dipertimbangkan dalam memilih mitra bisnis dalam outourcing adalah kualifikasi perusahaan. Kualifikasi tersebut meliputi persyaratan kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan mutu terjamin.

Meskipun kualifikasi ini dapat disesuaikan dengan keperluan perusahaan dan sifatnya bervariasi dari suatu perusahaan ke perusahaan lain, namun ada semacam persamaan, hanya pembobotannya mungkin berlainan untuk berbagai bidang yang memerlukan layanan. Kualifikasi yang dimaksud adalah :

- a. Pengalaman
- b. Keandalan pelayanan
- c. Kinerja yang menojol
- d. Mempunyai reputasi positif
- e. Mempunyai cukup pelanggan
- f. Mempunyai sumber daya manusia memadai
- g. Mempunyai laboratorium
- h. Mempunyai kantor
- i. Memberikan layanan purna jual
- j. Mempunyai kemampuan keuangan
- k. Memiliki manajemen yang handal
- l. Menyelenggarakan manajemen mutu
- m. Fleksibilitas untuk melakukan perubahan
- n. Mempunyai kesadaran biaya
- o. Mempunyai komitmen penuh

5. Tahap Negosiasi

Setelah perusahaan menentukan pilihan yang pasti, selanjutnya adalah menyusun langkah negosiasi. Negosiasi tersebut dilakukan secara menyeluruh, mulai dari obyek kerjasama, hak dan kewajiban, cara pembayaran, standar kualitas, sanksi dan lain-lain, tergantung kebutuhan.

6. Transisi Sumber Daya

Segara setelah tercapai kesepakatan atas pelaksanaan outsourcing, hal-hal yang disepakati dituangkan dalam kontrak kerjasama yang ditandatangani kedua belah pihak.

7. Pengelolaan Hubungan

Segala sesuatu yang telah disepakati bersama harus dilaksanakan dengan penuh itikad baik. Agar hubungan tersebut bisa berjalan dengan baik, kedua belah pihak harus senantiasa melakukan monitoring kinerja dan mengatasi berbagai persoalan yang muncul.

Tujuan langkah-langkah di atas merupakan hal yang lazim dalam pelaksanaan outsourcing, kendati semuanya tidak harus ada atau dipenuhi. Ketujuh langkah tersebut hanya merupakan acuan yang penerapannya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

2.2.3.3. Batasan Pelaksanaan Outsourcing

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 tahun 2004 pasal 6 ayat (1) dimana pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Persyaratan tersebut juga harus dilengkapi dengan perusahaan yang berbentuk badan hukum Persyaratan yang ditetapkan oleh Undang-Undang tersebut merupakan keharusan yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing).

2.2.3.4. Syarat-Syarat Pelaksanaan Outsourcing

Damanik (2006 : 87-92), mengemukakan beberapa syarat-syarat di dalam melaksanakan outsourcing, antara lain :

1. Berbadan hukum

Pemerintah berusaha memberikan perlindungan yang tegas dalam melaksanakan outsourcing, baik terhadap pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja / buruh yang dipekerjakan. Ketentuan tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 220 / MEN / X / 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

2. Syarat perizinan

Tujuan perizinan tersebut, selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan, juga untuk memenuhi tertib administrasi / pendataan perusahaan penyedia jasa. Ketentuan ini diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-101 / MEN / VI / 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh.

3. Perlindungan kerja

Perlindungan tersebut di mulai dari perusahaan yang berbadan hukum; ketika terjadi kerjasama pemborongan pekerjaan maka, kerjasama tersebut harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi yang berwenang; serta hak-hak pekerja / buruh yang menyangkut upah, jam kerja, dan jaminan sosial. Ketentuan tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Republik Indonesia (PERMENAKERTRANS) Nomor: Kep. 220 / MEN / X / 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

2.2.4 Tenaga Kerja

2.2.4.1 Pengertian Tenaga Kerja

Didalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh

2.2.4.2 Pengertian Seleksi Kerja

menurut Siswanto (2002 : 150) seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Herman (2008 : 100) proses menarik orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi

atau jabatan tertentu dan proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.

Dan menurut Edi Sutrisno (2009 : 45) menjelaskan bahwa seleksi pegawai adalah suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Dari penertian diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi tenaga kerja adalah suatu proses mencari, menemukan para pelamar untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

2.2.4.3 Pengertian Upah

Menurut Nawawi (2005 : 275), “Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.”

Sedangkan menurut Siswanto (2002 : 226) “Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pemberi kerja.

Dan menurut heidjrachman dan suad husnand (1996 : 138) menjelaskan upah adalah harga untuk jasa-jasa yang diberikan oleh seseorang untuk orang lain, dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa-jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang

dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

2.2.4.4 Pengertian Kompensasi

Menurut Nawawi (2005 : 315), kompensasi bagi karyawan adalah penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak yang kedua adalah perusahaan atau organisasi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama.

Sedangkan menurut Siswanto (2002 : 181) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dan menurut Mutiara panggabean (2004 : 75) kompensasi adalah penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk upah atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya yang mereka berikan kepada organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kontribusinya bagi perusahaan.

2.3.Surat Perjanjian

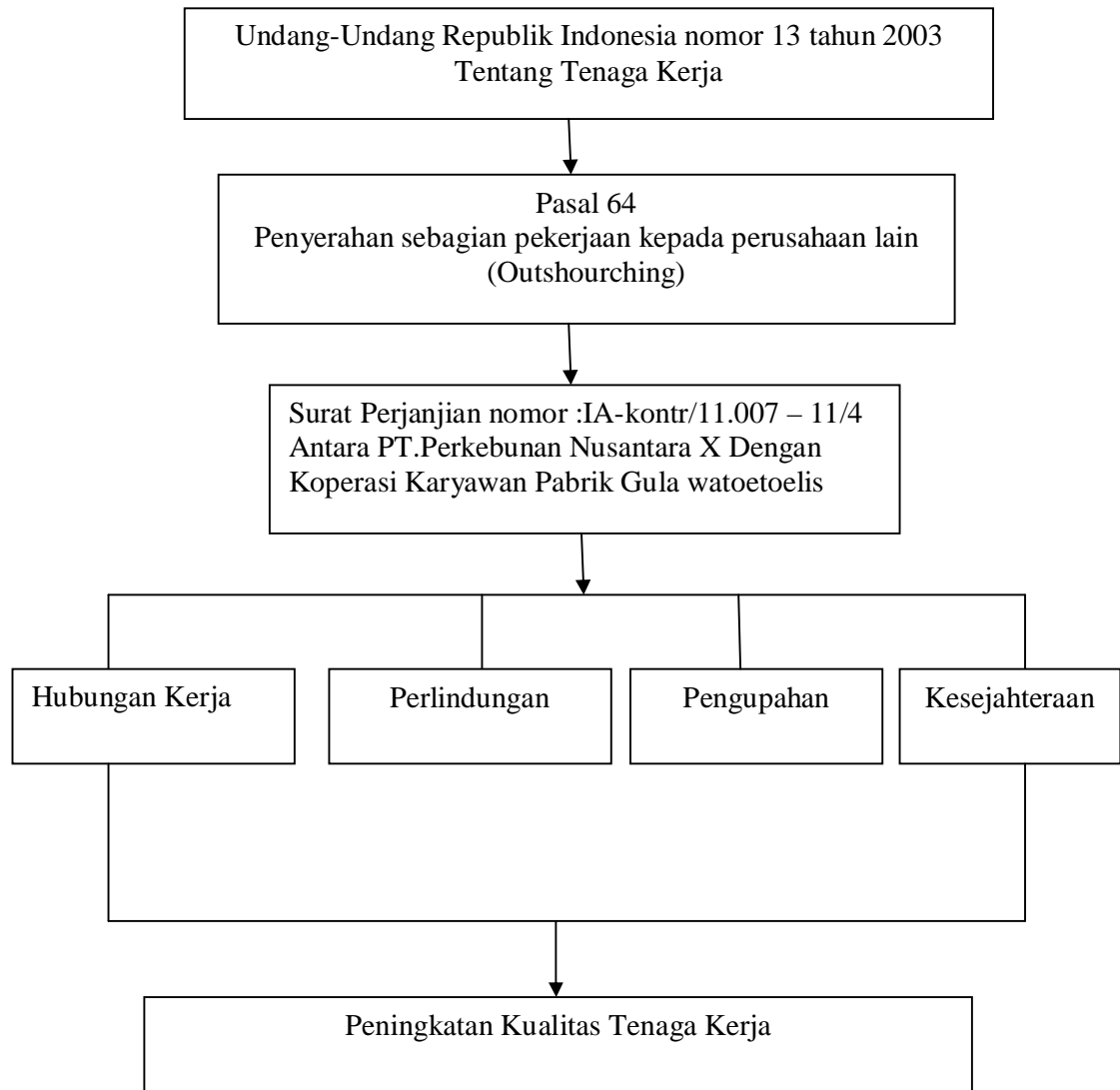
Surat Perjanjian nomor :IA-kontr/11.007 – 11/4 adalah sebuah bentuk perjanjian tertulis yang dilakukan oleh PT.Perkebunan Nusantara X (Persero) Dengan Koperasi Karyawan Pabrik Gula Watoetoelis selaku Penyedia Jasa Pekerja (Supply Manpower)

Perjanjian Mitra kerja nomor : Kopkar/WT/11.019 adalah perjanjian sebuah bentuk perjanjian antara pihak Koperasi Karyawan Pabrik gula Watoetoelis dengan Karyawan Pabrik Gula Watoetoelis yang dilakukan sebelum memulai bekerja di Pabrik Gula Watoetoelis

2.4. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian di atas, maka dipandang perlu untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai masalah kebijakan outsourcing, dengan sasaran kajian yang akan diteliti, yaitu persyaratan kerja dan hak-hak pekerja / buruh outsourcing, karena dengan kita mengetahui Kebijakan Outsourcing yang dibuat oleh pemerintah, dan juga sudah dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, maka akan tercipta kesejahteraan pekerja / buruh outsourcing. Untuk lebih jelasnya akan disajikan suatu model alur kerangka berpikir dalam gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Undang-undang Ketenagakerjaan NO. 13 Tahun 2003
Surat Perjanjian nomor : IA;Kontr/11.007-11/4

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, menurut Nawawi (2005 : 63) jenis penelitian deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Hal tersebut selaras dengan pendapat Hadi (1993 : 3) bahwa penelitian deskriptif sebagai suatu penelitian yang bertujuan untuk melukiskan keadaan obyek atau peristiwa tertentu tanpa maksud mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan dari penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan maksud ingin memperoleh gambaran dan menganalisa tentang implementasi kebijakan outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis yang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Secara teoritis, yang diungkapkan oleh Bagdan dan Taylor dalam Moleong (2005 : 4) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dengan pendekatan kualitatif, maka dapat diketahui kebijakan outsourcing baik ditinjau dari sudut pandang pemerintah yakni Dinas Ketenagakerjaan maupun dari sudut pandang pihak Perusahaan penerima jasa / Pelaksanaan Outsourcing yakni di PT. di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis, beserta pekerja atau buruh outsourcing yang merupakan sasaran kebijakan outsourcing.

3.2. Fokus Penelitian

Menurut Moleong (2005 : 13) penelitian kualitatif menghendaki ditetapkan adanya batas dalam penelitian atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah dalam penelitian. Dengan penetapan fokus sebagai pokok masalah penelitian penting artinya dalam usaha menemukan batas penelitian. Sejalan dengan pernyataan di atas, Moleong (2005 : 97) juga mengungkapkan bahwa fokus penelitian dalam penelitian kualitatif merupakan batas yang harus dilalui oleh seorang peneliti dalam melaksanakan penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut bahwa fokus pada dasarnya adalah masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperolehnya melalui kepustakaan ilmiah ataupun kepustakaan lainnya. Dengan fokus, peneliti akan tahu persis yang akan dikumpulkan dan yang tidak perlu dikumpulkan, selain itu fokus penelitian juga dapat berkembang atau berubah sesuai dengan perkembangan masalah penelitian di lapangan.

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh, perjanjian kerja di buat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak,

2. Perlindungan

Pengusaha yang memperkejakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan, pengusaha dilarang memperkejakan anak berumur 13 sampai 15 tahun,

3. Pengupahan

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan/upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

4. Kesejahteraan

Kondisi dari suatu masyarakat, kesejahteraan meliputi kesehatan, keadaan ekonomi, kebahagiaan dan kualitas hidup pegawai

3.3. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian dan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui kebijakan outsourcing. Maka peneliti memilih lokasi di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis yang beralamat di Jl. Raya Prambon..

Ada beberapa pertimbangan peneliti sehubungan dengan pemilihan lokasi penelitian tersebut, yaitu :

- a. Karena di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis merupakan salah satu perusahaan yang sudah cukup lama mempekerjakan pekerja atau buruh outsourcing, yaitu semenjak tahun 2005 dan memiliki pekerja outsourcing sebanyak 117 orang.
- b. di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis merupakan perusahaan yang diminati oleh para calon tenaga kerja baik sebagai tenaga honorer dan tenaga outsourcing.

3.4. Sumber Data

Menurut Lofland dalam Moleong (2005 : 157), sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah berasal dari informan yang berupa kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Informan kunci (key person)

Informan kunci, dimana pemilihannya secara purposive sampling dan diseleksi melalui teknik snowball sampling yang didasarkan atas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data dan bersedia memberikan data yang benar-benar relevan dan kompeten dengan masalah penelitian yaitu berupa data keterangan, cerita atau kata-kata yang bermakna, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk membangun teori. Oleh sebab itu dalam penelitian ini yang menjadi informan awal adalah

Pejabat dari pelaksanaan outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis yaitu Bapak Marjanto, S.E selaku Staf Dinas Umum, Ibu Dharma Nuraida selaku Asisten Manager Personalia, Bapak Albert Manikape selaku Asisten Manager Pengamanan, serta beberapa pekerja atau buruh outsourcing di PT. di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis yang sedang menjalani pekerjaannya.

2. Tempat dan Peristiwa

Tempat dan peristiwa yaitu tempat dan peristiwa dimana fenomena yang terjadi atau yang pernah terjadi berkaitan dengan fokus penelitian antara lain meliputi masalah tentang pekerja atau buruh outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis, yaitu 1. Persyaratan Kerja, meliputi : a. Jenis pekerjaan, b. Petunjuk Kerja; 2. Hak-hak Pekerja, meliputi : a. Waktu Bekerja, b. Upah / Penghasilan. Apakah sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

3. Dokumen

Dokumen sebagai sumber data yang lain yang sifatnya melengkapi data utama yang relevan dengan masalah dan fokus penelitian antara lain meliputi : ketentuan perundangan mengenai pekerja atau buruh kontrak (outsourcing) yang masih mengenai produk pemerintah pusat, masalah-masalah yang terjadi pada para pekerja atau buruh outsourcing yang dimuat dalam majalah, Koran, maupun internet, serta data jumlah tenaga kerja se-Jawa Timur yang telah bekerja dan belum bekerja,

kemudian data dari di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis, jumlah pekerja atau buruh yang bekerja disana, dan lain sebagainya. Kegunaan dari sumber data ini adalah untuk melengkapi hasil wawancara dan pengamatan baik secara terekam maupun tertulis terhadap tempat dan peristiwa.

3.5. Pengumpulan Data

Data merupakan bagian terpenting dalam penelitian karena hakekat dari penelitian adalah pencarian data yang nantinya dianalisis dan diinterpretasikan. Dalam penelitian kualitatif, sumber data yang utama adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen.

Dalam rangkaian pengumpulan data penelitian ini ada 3 (tiga) proses kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Proses Memasuki Lokasi Penelitian

Agar proses pengumpulan data dari informasi berjalan baik, peneliti terlebih dahulu menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan, baik kelengkapan administrasi maupun semua persoalan yang berhubungan dengan setting dan subyek penelitian dan mencari relasi awal. dalam memasuki lokasi penelitian, peneliti menempuh pendekatan formal dan informal serta menjalani hubungan yang akrab dengan informan (Moleong, 2005 : 128). Maka dalam tahap ini peneliti memasuki lokasi penelitian guna memperoleh gambaran aktifitasnya dengan membawa surat ijin penelitian dari Universitas Pembangunan Nasional

“Veteran” Jawa Timur . di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis untuk menyampaikan maksud dan tujuan dari peneliti.

2. Ketika Berada di Lokasi Penelitian (Getting Along)

Pada tahap ini peneliti melakukan wawancara maupun observasi untuk mencari informasi yang lengkap dan tepat serta menangkap makna intisari dari informan dan fenomena yang diperoleh tentang pelaksanaan pekerjaan untuk para pekerja atau buruh outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis serta kepedulian pemerintah melalui kebijakan-kebijakannya terhadap Tenaga Kerja.

3. Tehnik Pengumpulan Data

Setelah kedua langkah di atas, maka peneliti melakukan pengumpulan data, dimana tehnik yang digunakan adalah :

a) Wawancara Mendalam (Indepth Interview)

Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pekerja atau buruh outsourcing yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung dengan informan mengenai bagaimana implementasi outsourcing, siapa saja aktor yang berperan dalam pekerja outsourcing, dan gambaran yang menyeluruh tentang keterlibatan di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetolies dalam i kebijakan pekerja atau buruh outsourcing.

b) Pengamatan (Observation)

Tehnik ini dilakukan untuk mengungkap dan memperoleh diskripsi secara utuh dengan pengalaman langsung kepada para pekerja atau buruh

outsourcing di dalam melakukan tugasnya, serta pengamatan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan masalah outsourcing, yaitu bagian pengamanan di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetolies sebagai pengawasan dari pekerjaan para pekerja atau buruh.

c) Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang dilaksanakan dengan cara mengumpulkan data yang berkaitan tentang pekerja atau buruh outsourcing yang bersumber pada arsip dan dokumen-dokumen yang ada pada di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetolies

3.6. Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam Meleong (2002 : 16), teknik analisis data kualitatif meliputi 3 (tiga) alur kegiatan sebagai sesuatu yang terjadi pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun suatu analisis, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan / verifikasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan model interaktif (interactive model of analysis) yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2007 : 15-21). Dalam model ini terdapat 3 (tiga) komponen analisis, yaitu sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari

catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan atau verifikasi. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau data lapangan dalam uraian yang jelas dan lengkap, yang nantinya akan direduksi, dirangkai, difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan penelitian kemudian dicari tema atau pola (melalui proses penyuntingan, pemberian kode dan pembuatan tabel).

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan data yang ada secara keseluruhan, rinci, utuh dan integrative yang digunakan sebagai pijakan untuk menentukan langkah berikutnya dalam menarik kesimpulan dari data yang ada.

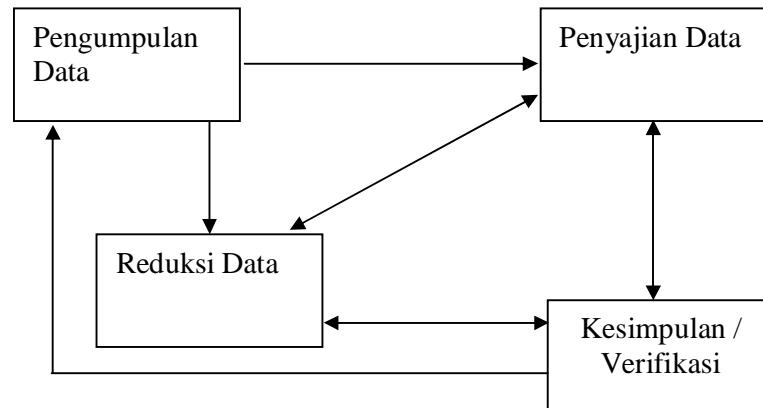
3. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi

Penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses penelitian yang sejak peneliti memasuki lokasi penelitian dan proses pengumpulan data langsung, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari pola, tema, hubungan, persamaan, dan hal-hal yang sering timbul yang dituangkan dalam kesimpulan yang tentatif, namun dengan bertambahnya data melalui verifikasi terus-menerus akan memperoleh kesimpulan-kesimpulan yang bersifat grounded (dasar).

Preses analisis data secara interaktif ini dapat disajikan dalam bentuk skema sebagai berikut :

Gambar 3.1

Proses Analisis Data



Sumber : Miles dan Huberman dalam terjemahan tjetjep rohendi rohidi (1992:20)

Untuk menetapkan keabsahan data, maka diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Menurut Moleong (2005 : 324) ada 4 (empat) kriteria yang digunakan yaitu :

1. Derajat Kepercayaan (Credibility)

Penerapan kriterium derajat kepercayaan (kredibilitas) pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dan nonkualitatif. Kriterium ini berfungsi melaksanakan inquiri (penyelidikan) sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai serta untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Untuk memperoleh kriterium ini digunakan tehnik atau cara sebagai berikut :

- a. Memperpanjang masa observasi, yaitu peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian untuk kepentingan pengumpulan data tentang implementasi kebijakan outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik

Gula Watoetoelis. Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan obyek penelitian yaitu pekerja atau buruh outsourcing yang berada di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis, sehingga peneliti dapat memperpanjang masa observasi dengan mendalami fenomena sosial yang terjadi, karena dengan memperpanjang waktu penelitian, maka data dapat diedit dan kemudian diadakan pengecekan kembali ke lapangan.

b. Pengamatan yang Terus Menerus

Pengamatan yang terus menerus, dengan melakukan pengamatan secara terus menerus atau kontinyu, maka peneliti dapat memperhatikan sesuatu lebih cermat, terinci, dan mendalam.

c. Membicarakan dengan orang lain (peer debriefing), yaitu mendiskusikan dengan orang lain yang memiliki pengetahuan tentang pokok penelitian dan metode penelitian yang diterapkan guna memperoleh kritik, saran, dan pertanyaan-pertanyaan tajam.

d. Melakukan Triangulasi, yaitu pengecekan kebenaran data tertentu dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan. Ada 3 (tiga) cara triangulasi, yaitu dengan data, sumber data dan tehnik pengumpulan data yang berbeda yaitu observasi, wawancara dan membaca laporan.

e. mengadakan member check, yaitu memeriksa ulang secara garis besar setelah wawancara dengan para informan penelitian.

2. Keteralihan (Transferability)

Keterlibatan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirin dan penerima. Untuk melakukan pengalihan terhadap seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggungjawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya. Data ini berupa catatan-catatan lapangan, peraturan-peraturan, petunjuk-petunjuk, laporan pelaksanaan dan hasil wawancara dengan informan.

3. Kebergantungan (Dependability)

Merupakan substitusi istilah reabilitas dalam penelitian nonkualitatif, yaitu dengan diadakan pengulangan suatu studi dalam suatu kondisi yang sama hasilnya secara esensial, maka berarti reabilitasnya tinggi. Peneliti sebagai instrument penelitian bisa saja membuat kesalahan, karena keterbatasan yang dimiliki atau juga karena keletihan untuk itu digunakan kreterium kebergantungan, dimana konsepnya lebih luas daripada reabilitas. Hal tersebut disebabkan oleh peninjauannya dari segi bahwa konsep itu memperhitungkan segala-galanya, yaitu yang ada pada resabilitas itu sendiri ditambah faktor-faktor lainnya yang tersangkut.

4. Kepastian (Confirmability)

kepastian disini adalah bahwa sesuatu itu obyektif atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan penemuan seseorang. Sesuatu yang obyektif berarti dapat dipercaya, faktual, dan dapat dipastikan. Dalam upaya mewujudkan kepastian atas penelitian, maka peneliti

mendiskusikan dengan dosen pembimbing, setiap tahap penulisan penelitian maupun konsep yang dihasilkan dari lapangan. Dengan demikian diperoleh masukan untuk menambah kepastian dari hasil penelitian.

BAB IV

Gambaran Umum

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah berdirinya Pabrik Gula Watoetoelis PT. Perkebunan

Nusantara X(Persero)

Pabrik Gula Watoetoelis PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) didirikan oleh milik Hindia Belanda pada tahun 1983, dengan nama N.V.Coy dan Coster Van Voor Hout yang berkantor di Surabaya pada jaman penjajahan Jepang, kemudian dalam perang dunia II Jepang dikalahkan sekutu ,maka pabrik gula tersebut dikuasai oleh Belanda.

Setelah kemerdekaan tepatnya pada tanggal 10 Desember 1957 berdasarkan UU No.186 Tahun 1956 tentang nasionalisasi, perusahaan-perusahaan milik Belanda dikuasai oleh Pemerintah Republik Indonesia, termasuk pabrik gula

Kemudian atas dasar peraturan dari pusat No.19 Tahun 1960, Pabrik Gula Watoetoelis berada di bawah Perusahaan Negara (PPN) XXII yang berpusat di Surabaya. Atas berbagai pertimbangan, maka pada tanggal 31 Desember 1973, PPN XXII digabungkan menjadi satu Direksi dengan nama Perseroan Terbatas Perkebunan (PTP) XXI-XXII yang berkantor di Jalan Jembatan Merah No.3-5 Surabaya.

Penggabungan PPN XXI-XXII, berdasarkan pada :

- a. S.K Mentan No.57/Mentan/XXI/1973, yang dikeluarkan pada tanggal 31 Desember 1973
- b. S.K Menkeu No.114/Menkeu/IV/XI/1973, yang dikeluarkan pada tanggal 14 November 1973. Dengan dasar PP No.23/1973 tentang perubahan perusahaan perkebunan menjadi PT. Perkebunan
- c. S.K Menkeu No.115/Men 2I/1973 pada tanggal 14 November 1973 (penetapan modal perusahaan perseroan) PTP XXI-XXII

PT. Perkebunan XXI-XXII membawahi 14 Pabrik Gula, 12 diantaranya berada di Pulau Jawa termasuk Pabrik Gula Watoetoelis dan dua diantaranya berada di luar Pulau Jawa. Pada tahun 1996 PT. Perkebunan XXI-XXII, telah berganti nama menjadi PT. Perkebunan Nusantara X (Perseroan) yang berkedudukan di Surabaya.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Pabrik Gula Watoetoelis terletak di Desa Watoetoelis Kecamatan Prambon Kabupaten Sidoarjo, sekitar 3 kilometer arah selatan Krian. Adapun batas-batasnya:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan desa Watoe Toelis
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan desa Wonoplintaan
3. Sebelah Timur berbatasan dengan desa Temu
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Bendo Tretak

Pabrik Gula Watoetoelis berlokasi di :

- a. Desa : Temu
- b. Kecamatan : Prambon
- c. Kabupaten : Sidoarjo
- d. Propinsi : Jawa Timur

Pabrik Gula Watoetoelis merupakan salah satu dari 11 pabrik gula di PTPN X (persero) dan salah satu dari empat pabrik gula yang ada di kabupaten Sidoarjo. Wilayah kerja pabrik meliputi Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Gresik dengan luas ± 3.300 Ha, terbagi di Kabupaten seluas 2.300 Ha (lahan sawah) dan Kabupaten Gresik seluas 1.000 Ha (lahan tegal atau tadah hujan). Setelah pembinaan sampai tahun 1975 merupakan tebu sendiri (TS) dan mulai tahun 1976 mulai di alihkan menjadi Tebu Rakyat Intensifikasi (TRI).

4.1.3 Visi dan Misi Pabrik Gula Watoetoelis

a. Visi:

“Menjadi perusahaan agribisnis perkebunan yang terkemuka di Indonesia yang tumbuh dan berkembang bersama mitra”.

b. Misi:

1. Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu dan tembakau yang berdaya asing tinggi untuk pasar domestic dan internasional
2. Mendedkasikan pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat umum dan perkebunan untuk hidup sehat

3. Mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan stakeholder melalui kepemimpinan/inovasi dan kerjasama tim serta organisasi yang efektif.

4.1.4 Stuktur Organisasi

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya banyak menyelenggarakan pekerjaan kantor. Agar pekerjaan kantor dapat berjalan dengan baik perlu suatu tata hubungan antara bagian-bagian yang menunjukkan kewajiban-kewajiban, pendelegasian wewenang dan sebagainya yang disebut sebagai stuktur organisasi. Fungsi stuktur organisasi bagi suatu perusahaan sangat dengan jelas penting artinya karena akan tergambar dengan jelas wewenang dan tanggung jawab serta jenjang tingkat kepemimpinannya.

Pabrik Gula Watoe Toelis dalam melaksanakan aktivitasnya perusahaan membuat struktur organisasi yang berbentuk lini dan staff, dimana terdapat dua kelompok besar karyawan dalam melaksanakan tugas pokok oeganisasi ini,yakni sekelompok yang melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan sekelompok orang ini dikenal dengan “karyawan”ini.

Sekelompok orang yang sifat tugasnya menunjang pelaksanaan tugas pokok,baik oleh karena keahlian,bersifat menasehati maupun melalui pemberian jasa-jasa penunjang kepada unit operasional, peralatan dan sebagainya, kelompok orang ini biasanya dikenal dengan “karyawan staff”.

Agar pekerjaan kantor dapat berjalan dengan baik perlu suatu tata hubungan antara bagian-bagian yang menunjukkan kewajiban-kewajiban, pendelegasian wewenang dan sebagainya yang disebut sebagai stuktur organisasi. Fungsi stuktur organisasi bagi suatu perusahaan sangat dengan jelas penting artinya karena akan tergambar dengan jelas wewenang dan tanggung jawab serta jenjang tingkat kepemimpinannya. secara jelas struktur Organisasi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

4.1.5 Deskripsi Pekerjaan

Pimpinan tertinggi Pabrik Gula Watoe Toelis adalah Administratur.

Administratur mempunyai tanggung jawab, antara lain:

- a) Merencanakan rencana kerja dalam rangka mencapai sasaran perusahaan
 - b) Melaksanakan pembuatan rencana kerja anggaran perusahaan dan pengendalian pelaksanaanya
 - c) Melaksanakan pembuatan, perencanaan, penyediaan, pendayagunaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia
 - d) Mengkoordinasi pengamanan dan pemeliharaan harta perusahaan
 - e) Mengkoordinasi pembuatan laporan-laporan periodik
 - f) Menyelesaikan hal-hal yang berkenan dengan hukum
 - g) Mengatur pelaksanaan pembinaan wilayah
 - h) Melaksanakan fungsi pimpinan kerja operasional lapangan
 - i) Menjalin kemitraan dengan petani tebu dan KUD
1. Kepala Bagian Administrasi, Keuangan dan Umum
- a) Menyiapkan dan menyelenggarakan administrasi perusahaan.
 - b) Mengawasi kegiatan-kegiatan administrasi perusahaan.
 - c) Mengeluarkan tagihan pada petani
 - d) Bertanggung jawab kepada administrator tentang administrasi perusahaan

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bagian Administrasi Keuangan dan Umum dibantu oleh 4 orang Responsibility Centre (RC) atau pusat pertanggung jawaban, yaitu:

- a) Menyelenggarakan administrasi dan kepegawaian (staff, nonstaff, serta pensiunan)
- b) Menyelenggarakan administrasi pembayaran gaji dan upah pegawai
- c) Mengurus jaminan dan santunan social bagi karyawan sesuai dengan peraturan
- d) Menyelenggarakan administrasi jamsostek

Secara administrasi RC Hak/Umum bertanggung jawab kepada Kabag AK&U. Namun secara taktis operasional bertanggung jawab langsung kepada Administratur.

Adapun tugas RC Hak dan Umum secara operasional :

- a) Mengangkat tenaga kerja sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku
- b) Mengadakan koordinasi luar, demi perkembangan organisasi
- c) Mengadakan pembinaan tenaga kerja
- d) Memberhentikan tenaga kerja sesuai peraturan.

RC Perencanaan dan Pengawasan mempunyai tugas:

- a) Mempersiapkan data untuk menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) bagian angkutan, tanaman, instalasi, pengolahan serta AK&U
- b) Mengajukan RKAP
- c) Mengawasi realisasi RKAP
- d) Mengikuti dengan cermat surat perintah yang diterbitkan oleh direksi dan mencantumkan dalam RKAP

RC Pembukuan membawahi :

1. Magazine Voorad Administration (MVA) = Adminisrasi Gudang Material. Tugas MVA adalah :

- a. Melaksanakan admistrasi gudang
- b. Mencatat sisa persediaan barang, perlengkapan serta pengeluaran
- c. Membuat laporan penerimaan dan pengembalian barang atau bahan.

2. Kantor Voorad Administration (KVA) = Admistrasi Gudang Finansial

Bagian ini merupakan control atas pelaksanaan MVA, tugasnya yaitu:

- a. Mencocokkan laporan barang di gudang material
- b. Membuat jurnal atas penerimaan dan pengeluaran barang atas dasar
- c. Laporan Harian Gudang (LHG) yang diberi harga menurut surat perintah.

RC Seketaris Umum mempunyai tugas :

- a) Mengatur dan melaksanakan pengarsipan

- b) Mengatur urusan ekspedisi
- c) Meneliti konsep surat-surat
- d) Membantu setiap unit kerja yang ada di bawah Kabag AK&U.

2. Kepala Bagian Tanaman

- a) Mengadakan penyediaan bahan baku untuk prose produksi
- b) Membuat rencana susunan anngaran belanja untuk tanaman, tebang, dan angkuran serta kebutuhan sarana produksi :pupuk, obat-obatatan, pemberantasan hama, penyediaan bibit, dan lain-lain
- c) Mengkoordinasi dan merencanakan penyediaan kebun-kebun percobaan/penelitian dan pemakaian alat-alat pertanian(traktor, pmpa air, mesin penyemprot, dan lain-lain)
- d) Memberikan penjelasan tentang kebijakan dari administratur mengenai Opersaional Bagian Tanaman

3. Kepala Bagian Instalasi

- a) Bertanggung jawab kepada administratur mengenai peralatan
- b) Mengawasi kegiatan perawatan peralatan dan kelancaran giling

Kepala Bagian Instalasi membawahi beberapa masinis yang bertugas :

- 1) Memonitor aktivitas operator dan mesin-mesin
- 2) Mengatur kegiatan perawan mesin-mesin

- 3) Mengadakan hubungan dengan bagian pengolahan terutama mengenai kemampuan kerja mesin-mesin pada saat proses berlangsung.

4. Kepala Bagian Pengolahan

- a) Bertanggung jawab kepada Administratur mengenai proses produksi
- b) Mengawasi kegiatan penggudangan
- c) Berusaha meningkatkan mutu gula standart P3GI

Untuk menjalankan tugasnya Kepala Bagian Pengolahan dibantu oleh:

- 1) Chemiker I dan II
- 2) Bagian Laboratorium
- 3) Bagian Gudang Gula

4.1.6 Komposisi Pegawai Pabrik Gula Watoetoelis

Komposisi pegawai Pabrik Gula Watoetoelis kabupaten sidoarjo yang terhitung sampai dengan bulan desember 2011 telah dikelompokan menurut beberapa jenis, antara lain:

4.1.6.1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin:

Adapun data pegawai di Pabrik Gula Watoetoelis Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Jenis Kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Laki – laki	900	88,23
2	Perempuan	120	11,77
Jumlah		1020	100

Sumber : PG. Watoe Toelis(2011)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan adalah laki-laki dengan jumlah 900 orang dengan prosentase sebesar 88,23%. Hal tersebut dikarenakan, di PTPN X (PERSERO) Watoetoelis Krian lebih membutuhkan karyawan laki – laki, untuk kegiatan produksi Gula.

4.1.6.2 Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan:

Adapun data pegawai di pabrik Gula Watoetoelis Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Pendidikan adalah sebagai berikut

Tabel 4.2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	STRATA 1	45	5,46
2	DIPLOMA 3	20	1,54
2	SMA	725	69,62
3	SMP	197	19,25
4	SD	33	4,13
	JUMLAH	1020	100

Sumber : PG. Watoe Toelis (2011)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan berdasarkan pendidikan sebagian besar adalah berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jumlah 725 orang dengan prosentase sebesar 69,62%. Hal ini dikarenakan beban tugas yang banyak diperlukan adalah pekerjaan produksi latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

4.1.6.3 Data Pegawai Berdasarkan Agama:

Adapun data pegawai di Pabrik Gula Watoetoelis Kabupaten Sidoarjo berdasarkan agama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Komposisi Pegawai Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Islam	923	90,49
2	Kristen	55	5,39
3	Katolik	30	2,94
4	Hindu	5	0,49
5	Budha	7	0,69
	Jumlah	1020	100

Sumber : PG. Watoe Toelis(2011)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan berdasarkan agama sebagian besar adalah beragama Islam dengan jumlah 923 orang atau 90,49%. Hal ini dikarenakan Islam merupakan agama mayoritas di Negara Indonesia.

4.1.6.4 Data Pegawai Berdasarkan Usia:

Adapun data pegawai di Pabrik Gula Watoetoelis Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	21 – 30 Tahun	93	9,11
2	31 – 40 Tahun	225	22,07
3	41 – 50 Tahun	525	51,47
4	> 51 Tahun	177	17,35
	Jumlah	1020	100

Sumber : PG. Watoe Toelis(2011)

Dari hasil pendataan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di PTPN X (PERSERO) WATOETOELIS berusia antara 41 – 50 Tahun berjumlah 525 orang atau 51,47% dan hal ini tentu harus menjadi perhatian besar pimpinan Pabrik Gula Watoetoelis karena sebagian besar karyawan sudah dalam usia mendekati pensiun.

4.1.6.5 Data Pegawai Berdasarkan Golongan:

Adapun data pegawai di Pabrik Gula Watoetoelis Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Golongan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Komposisi Pegawai tetap Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Golongan IVA – IVD	6	2,12
2	Golongan IIIA – IIID	25	8,80
3	Golongan IIA – IID	148	52,11
4	Golongan IA – ID	105	36,97
	Jumlah	284	100

Sumber : PG. Watoetoelis(2011)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan berdasarkan golongan sebagian besar adalah golongan II dengan jumlah 148 orang atau 52,11%. Hal ini dikarenakan golongan II merupakan golongan para pekerja yang memang banyak dibutuhkan.

4.1.6.6 Data Pegawai Berdasarkan Status Pekerjaan:

Adapun data pegawai di pabrik Gula Watoetoelis Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Status Pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Komposisi Pegawai Status Pekerjaan

NO	Status Pegawai	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Pegawai Tetap	284	27,84
2	Pegawai Kampanye	417	40,88
3	Pegawai PKWT	201	19,71
4	Pegawai Honorair	1	00,09
5	Pegawai outsourcing	117	11,48
	Jumlah	1020	100

Sumber : PG. Watoetoelis(2011)

Dari segi status, sifat dan jenis pekerjaan karyawan Pabrik Gula Watoetoelis dibagi menjadi tiga bagian yaitu

1. Karyawan Tetap

Karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan hingga akhir masa kerjanya (pensiun). PG. Watoetoelis mempunyai 253 karyawan tetap dan 31 karyawan pimpinan yang gaji serta pengangkatannya ditentukan Direksi melalui Peraturan Menteri.

2. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu sesuai dengan kebutuhan P.G Watotoelis. Karyawan tidak tetap dibagi menjadi empat yaitu : Karyawan Kampanye, PKWT, Honorair dan Karyawan Outsourcing. Karyawan ini diangkat berdasarkan surat perjanjian yang sesuai dengan status masing-masing, khusus untuk Pegawai Outsourcing adalah berdasarkan perjanjian antara PG watoetoelis dan koperasi karyawan

4.2 Hasil Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya yang berkaitan dengan kebijakan outsourcing di Pabrik Gula Watoetoelis, maka akan diuraikan hasil penelitian secara berurutan antara lain hubungan Pekerjaan, Jam Kerja, Upah atau gaji, dan Kesejahteraan antara lain:

4.2.1 Hubungan Pekerjaan

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh, perjanjian kerja di buat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, perjanjian yang di buat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang di syaratkan :

- 1 perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
- 2 perjanjian kerja yang di persyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

Sesuai dengan Undang – Undang Republik Indonesia pasal 52

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang di janjikan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban hukum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Perjanjian kerja yang di buat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bersangkutan dengan ketentuan sebagaimana yang di maksud ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum

Dalam hal ini Apabila ada salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Untuk mengetahui wawancara dengan key informan Bapak Teguh Budiono selaku Kepala personalia dan Kepala Koperasi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik

Gula Watoetoelis tentang perjanjian kerja antara PG Watoetoelis dengan Koperasi beliau, menyatakan :

Ada mas, surat perjanjian antara PT.Perkebunan Nusantara X (persero) dengan Koperasi karyawan Pabrik Gula watoetoelis tentang penyediaan jasa pekerja.
(wawancara tanggal 21 febuari 2012)

Pernyataan diatas juga di dukung informan lainnya Bapak Sutarso yang merupakan pegawai koperasi yang menyatakan :

Yaa,,sesuai dengan Surat perjanjian nomor IA-kontr/11.007 – 11/4 yang mengenai surat perjanjian antara PT.Perkebunan Nsantara X (persero) pabrik gula Watoetoelis dengan Koperasi Karyawan Pabrik Gula sebagi penyedia jasa pekerja.
(wawancara 21 febuari 2012)

Temuan lain untuk sasaran kajian ini di temui informan lain yaitu Bapak Hari selaku pegawai Satpam dalam wawancaranya menyatakan :

Ada mas,,surat perjanjian antara koperasi karyawan pabrik gula wateotoelis dengan karyawan pabrik gula watoetoelis yang diatur dalam surat perjanjian Mitra kerja,,(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas tersebut di dukung oleh informan lainnya yaitu Bapak Helmi selaku pegawai outsourcing bagian kendaraan, yang menyatakan :

Yaa,,ada mas surat perjanjian mitra kerja yang disepakati antara kedua bela pihak antara saya dengan koprasi selaku penyedia jasa pekerja,,
(wawancara 21/02/2012)

Hal yang sama juga dinyatakan oleh Bapak Saiful selaku pegawai outsourcing bagian Instalasi,, yang menyatakan :

Adaa mas,, surat perjanjian antara Perusahaan dengan Koperasi Dan Koperasi dengan pegawai disini koperasi sebagai penyedia jasa yang berbadan hukum
(wawancara 21/02/2012)

Untuk lebih lanjutnya peneliti menanyakan kepada key informan Bapak Teguh selaku Kepala Personalia dan Kepala Koperasi tentang masa kerja, yang menyataka :

Apabila ada karyawan yang mengakhiri kerja sebelum masa kerja berakhir hak-hak karyawan akan di bayar dan diberikan sampai waktu dia megundurkan diri,,dan akan di beri sanksi ganti rugi.
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas di kuatkan dengan pernyataan Bapak Sutarso selaku Pegawai Koperasi di pabrik gula watoetoelis, yang menyatakan :

karyawan yang mengakhiri kerja sebelum masa kerja berakhir hak- hak karyawan akan di bayar dan diberikan sampai waktu dia megundurkan diri,,dan akan di beri sanksi ganti rugi.begitu mas supaya tidak se enaknyaaase ndiri mas.
(wawancara 21/02/2012)

Hal ini juga sesuai dengan keterangan Bapak Hari Selaku pegawai Outsourcing bagian keamanan,,yang menyatakan :

Yaa apabila saya mengakhiri kerja sebelum masa kerja berakhir hak-hak saya akan dibayar dan diberikan sampai waktu saya megundurkan diri,,dan akan diberi sanksi,,
(wawancara 21/02/2012)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan sebelum mulai bekerja telah dilakukan Penanda tanganan Perjanjian tentang kesepakatan kerja,setelah masa berlaku perjanjian

berakhir maka hubungan kerja putus/berhenti, apabila pada musim giling berikutnya ada lowongan pekerjaan maka karyawan yang pernah bekerja di prioritaskan lagi dengan catatan karyawan mempunyai performa yang baik pada tahun sebelumnya.

4.2.2 Perlindungan,

Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan, pengusaha dilarang memperkerjakan anak berumur 13 sampai 15 tahun, untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan social.

Bagi anak yang berumur anatar 13 tahun sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

Dalam menjalankan pekerjaan para pekerja memiliki hak untuk memperoleh waktu pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Masalah ini diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis dengan Serikat Pekerja

Uraian wawancara dengan key informan Bapak Teguh selaku Kepala Personalia dan Kepala Koperasi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Watoetoelis tentang perlindungan penyandang cacat dan anak - anak,, yang menyatakan bahwa :

Tidak ada mas, di pabrik gula watoetoelis sini tidak ada pegawai penyandang cacat dan pegawai anak-anak karena kami takut melanggar Undang-undang mas,,
(wawancara 21/februari/2012)

Pernyataan diatas tersebut di perkuat oleh informan lainya yaitu Pak Tono selaku pegawai outsourcing, yang menyatakan :

Kebetulan tidak ada mas,, pegawai disini tidak ada yang cacat dan pekerja anak-anak di bawah umur
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas tersebut di dukung oleh informan lainya yaitu Pak Hari selaku satpam, yang menyatakan :

Tidak ada mas semua karyawan disini semuanya gag ada yang cacat dan pegawai di sini juga gag ada anak-anak di bawah umur mas,,
(wawancara 21/02/2012)

Hal ini juga sesuai dengan keterangan Bapak Helmi selaku pegawai Outsourcing bagian kendaraan, yang menyatakan :

Disini nggak ada pegawai anak-anak dibawah umur mas dan karyawan disini nggak ada yang cacat mas
(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan kepada key informan Bapak Teguh selaku Kepala personalia dan Kepala Koperasi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Watoetoelis tentang pegawai perempuan,, yang menyatakan bahwa :

Ada mas, sebagian besar pegawai perempuan di pikerjakan di bagian administrasi karena di situ banyak menyerap tenaga perempuan yang pling banyak. (wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas di perkuat oleh informan lainya yaitu Pak Sutarso selaku pegawai koperasi, yang menyatakan :

Yaa mas ada rata-rata pegawai perempuannya di pekerjaan di Administrasi dan bagian umum karena disitu banyak menyerap tenaga perempuan paling banyak dibutuhkan
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas tersebut di dukung oleh informan lainya yaitu Pak Tono selaku pegawai Outsourcing, yang menyatakan :

Ada mass,,sebagian besar pegawai perempuan di bagian administrasi dan bagian umum dan tidak ada yang masuk malam.
(wawancara 21/02/2012)

Pelaksanaan perlindungan disana sesuai dengan undang-undang tenaga kerja nomer 13 tahun 2003 dan sesuai dengan pendapat suma'mur,apabila ada karyawan perempuan yang haid diberikan cuti haid sedangkan untuk karyawan perempuan yang hamildi berikan cuti hamil sedengkan untuk karywan lai-laki dan perempaun dapat mengambil cuti dengan syarat bekerja terus menurun selama 1 tahun dan di PG Watoetoelis tidak ada pekerja anak-anak umur 13 tahun sampai 15 tahun.

Dari hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa di Pabrik Gula Watoetoelis tidak ada anak-anak di bawah umur 13 tahun sampai 15 tahun dan cacat. Sehingga PG Watoetoelis tidak perlu melakukan perlindungan terhadap Pegawai pegawai anak-anak dan perempuan. Perempuan diberikan cuti haid dan tidak di pekerjaan pada malam hari.

4.2.3 Pengupahan

Merupakan standar dalam memberikan gaji atau upah kepada para pekerja, setiap kabupaten atau kota memiliki upah minimum yang berbeda-beda. Di kabupaten Sidoarjo sendiri upah minimum yang harus diterima pekerja yaitu sebesar Rp 1.050.000,00 besarnya penetapan upah ini berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 / 318 / KPTS / 013 / 2006 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2007. Dengan penetapan upah minimum ini pemerintah berupaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya masyarakat pekerja yang sangat penting untuk mendorong peningkatan peran serta pekerja dalam pelaksanaan proses produksi yang salah satunya dengan peningkatan kesejahteraan pekerja melalui mekanisme upah minimum sesuai Rekomendasi usulan Upah Minimum Kabupaten / Kota tahun 2007 dari Bupati / Walikota se Jawa Timur.

Di PT. PG Watoetoelis memberikan penawaran upah / penghasilan kepada pekerja yang berstatus outsourcing. Sesuai Koperasi yang dilakukan oleh pihak PT. PG watoetoelis dengan penyedia jasa outsourcing yaitu, di dalamnya tertera bahwa penghasilan pokok pekerja sebesar Rp 1.050.000,00 sudah termasuk uang makan dan uang transportasi dan juga ada penghasilan tambahan berupa uang lembur dan THR. THR akan diberikan jika dalam perjanjian kerjanya batas waktu kontrak melewati hari libur Nasional yaitu Hari Raya.

Dalam hal ini yang bertanggung jawab untuk memberikan berapa besarnya gaji yang diterima oleh pekerja itu merupakan wewenang dari perusahaan penyedia

jasa, karena perusahaan pengguna hanya memberikan uang yang sesuai dengan perjanjian kerja selama 1 tahun yang merupakan batas maksimal dan dapat diperpanjang selama 1 tahun sesuai dengan kebutuhannya.

Masalah besarnya upah / penghasilan yang diterima oleh pekerja outsourcing di PG Watoetoelis peneliti mencoba mencari data secara langsung melakukan wawancara dengan pegawai perusahaan tersebut yang berwenang dan juga para pekerjanya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara dengan salah satu kepalampersonalia di perusahaan tersebut.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan/upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

Sedangkan ketentuan mengenai jam lembur diatur dalam yang isinya, antara lain :

1. Pegawai staf dapat ditugaskan untuk kerja lembur dengan surat perintah dari atasannya dan untuk pegawai teknis / operasional yang melaksanakan tugas melebihi jam kerja berdasarkan jadwal dinas yang dibuat oleh atasannya, kelebihan jam kerjanya diperhitungkan sebagai jam kerja lembur
2. Pegawai yang melakukan kerja lembur berhak atas pembayaran premi lembur
3. Kerja lembur diperbolehkan maksimal selama 4 (empat) jam perhari, kecuali :
 - a. Apabila ada pekerjaan yang apabila tidak segera diselesaikan akan membahayakan kesehatan dan keselamatan orang

- b. Dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang jika tidak diselesaikan mungkin akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan
- c. Ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan
- d. Pegawai teknik / operasional yang melaksanakan tugas diluar jadwal tugas shift yang oleh karena sesuatu hal diminta oleh atasan langsung karena kegiatan operasional pada shift tersebut akan terhambat.

Dengan adanya peraturan-peraturan yang telah dibuat mengenai hak dalam hal waktu pekerjaan, maka diharapkan dapat diimplementasikan sesuai dengan peraturan yang ada. Peraturan tersebut berlaku tidak hanya untuk pegawai PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis saja melainkan juga berlaku untuk pekerja outsourcing yang ada di perusahaan tersebut.

Uraian wawancara dengan key informan Bapak Teguh selaku Kepala Personalia Dan Kepala Koperasi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Watoetoelis tentang jam lembur,, yang menyatakan bahwa :

Lembur disini sesuai dengan kebutuhan mas atau permintaan perusahaan,,lembur shift atau rutin saat giling hanya untuk bagian produksi,,kalau lembur rutin itu satpam mas karena dia pada waktu istirahat,tidak istirahat dan karyawan tidak mendapatkan uang transpot.
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas tersebut di dukung oleh informan lainnya yaitu Bapak Sutarso selaku Pegawai koperasi, yang menyatakan :

Kalau dari pabriknya pas rame yaa karyawanya di lemburkan mas,,dan yang dilemburkan itu sesuai kebutuhan mas,,tergantung permintaan pabriknya mas,,dan yang biasanya lembur rutin itu satpam mas karena pada waktu jam

istirahat satpam tidak istirahat,karyawan di sini tidak mendapatkan uang transpot.

(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas tersebut di dukung oleh informan lainnya yaitu Bapak Hari selaku satpam, yang menyatakan :

Orang – orang kantor kalau pas lembur yaa sesuai kebutuhan mas dan sesuai permintaan pabrik mas lain dengan saya mas kalau saya rutin lembur mas karena saya pada waktu istirahat tidak istirahat makanya itu aku di hitung lembur mass,ouuw kalau uang transpot gag ada mas,

(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas tersebut di dukung oleh informan lainnya yaitu Bapak Tono selaku pegawai Outsourcing, yang menyatakan :

Kalau saya di suruh oleh atasan saya lembur yaa lembur mas biasanya kalau pada musim giling gitu mas,saya lembur mass,beda kalau sama pak satpam kalau satpam itu rutin mas lembur mas,, akeh bayarane mas (banyak bayarannya) disini nggak ada unag transpot mas.

(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan kepada Key Informan Bapak Teguh selaku Kepala Personalia dan Kepala Koperasi tentang upah kerja dan lembur :

Upah mengacu pada UMK (upah minimum kabupaten) dan lembur mengacu pada Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 / 318 / KPTS / 013 / 2006 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2007 yang berlaku,,

Kalau ada karyawan tidak masuk kerja dengan izin dari atasan / perusahaan tetap di bayar kalau sering tidak masuk yaaa saya kasih SP mas,,biar tidak seenaknya sendiri,

Untuk pembayarannya di byarkan setiap akhir bulan

(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di dukung oleh Bapak Sutarso selaku pegawai koperasi, Yang menyatakan :

Soal pengupahan PG watoetoelis mengacu pada UMK yang berlaku dan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 / 318 / KPTS / 013 / 2006 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2007 yang berlaku mas,,

Kalau ada karyawan yang tidak masuk dengan keterangan izin dari atasan ya tetep kami gaji mas,,kalau masuk tanpa keterangan yaa kami anggap bolosdan kalau sering bolos kami tidak segan-segan memberi SP (surat peringatan) dan sampai pemevatan mas,,

Di bayarkan akhir bulan mas,,
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di dukung oleh Bapak Tono sebagai karyawan outsouching, yang menyatakan :

Saya nerima gaji yaa sesuai dengan UMK sekarang mas,,

Kalau saya tidak masuk biasanya pakai surat dokter kalau ngak gitu saya izin dengan atasan langsung mas karena kalau ngak gitu aku tidak di gaji mas,,hehehee

Tapi yaa gitu mas ngak boleh sering-sering kalau sering-sering yaa kita kena SP (Surat Peringatan) mas,,

Kalau gajian yaa pas akhir bulan mas,,
(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan kepada Bapak hari selaku satpam,,

Yang menyatakan :

Gaji yang saya terima yaa mengacu pada UMK sidoarjo itu mas,,

Tetapi saya kan dapat lemburan setiap hari mas jadi lumayan untuk tambahan anak istri di rumah mas jadi agak lumayan gaji yang saya terima mas,,hehehe

Kalau saya tidak masuk gitu yaa izin kepada atasan saya mas,kalau nggak gitu yaa pakai surat dokter mas,,biar tetep di gaji mas walau nggak masuk mas,,hehehee

Kalau ada kepentingan mendadak gitu yaa kami tuker sift dengan satpam lainnya mas,,

Gajian saya yaa pas akhir bulan mas,,
(wawancara 21/02/2012)

Hal ini sesuai dengan keterangan Bapak Helmi selaku pegawai Outshourching bagian kendaraan di Pabrik Gula Watoetoelis yang menyatakan :

Gaji pokok saya yaa mengacu pada UMK sidoarjo mas,, Kalau saya tidak masuk gitu yaa izin kepada atasan saya mas,kalau nggak gitu yaa pakai surat dokter mas,,biar tetep di gaji mas walau nggak masuk mas,,hehehee
Kalau ada kepentingan mendadak gitu yaa kami tuker sift dengan satpam lainnya mas,,
Gajian saya yaa pas akhir bulan mas,,
(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan kepada key informan Bapak Teguh selaku Kepala Personalia dan Kepala Koperasi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Watoetoelis tentang hari dan jam kerja,, yang menyatakan bahwa :

Hari senin sampai dengan sabtu mas,,
Senin - kamis jam 06.30-14.45
Jum'at jam 06.00-11.00
Sabtu jam 06.30-11.30
Untuk istirahatnya jam 11.30-12.15 begitu mas,
Kalau untuk Satpam masuk senin – minggu dengan pakai sistem shift sbb :
a. Shift 1, Hari Senin – Minggu Pukul 07.00 – 14.00 WIB
b. Shift 2, Hari Senin – Minggu Pukul 14.00 – 21.00 WIB
c. Shift 3, Hari Senin – Minggu Pukul 21.00 – 07.00 WIB
d. Shift 4, Libur
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di perkuat informan lainnya Bapak Sutarso yang merupakan Pegawai Koperasi yang menyatakan :

Kerjanya disini hari senin – sabtu mas,,
Senin - kamis jam 06.30-14.45

Jum'at jam 06.00-11.00

Sabtu jam 06.30-11.30

Untuk istirahatnya jam 11.30-12.15 begitu mas,,

Untuk bagian keamanan masuk setiap hari hari senin s/d minggu dengan sistem shift :

a. Shift 1, Hari Senin – Minggu Pukul 07.00 – 14.00 WIB

b. Shift 2, Hari Senin – Minggu Pukul 14.00 – 21.00 WIB

c. Shift 3, Hari Senin – Minggu Pukul 21.00 – 07.00 WIB

(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas tersebut di dukung oleh informan lainnya yaitu Bapak Tono

selaku pegawai Outsourcing, yang menyatakan :

Saya bekerja disini hari senin-sabtu mas

Senin - kamis jam 06.30-14.45

Jum'at jam 06.00-11.00

Sabtu jam 06.30-11.30

Untuk istirahatnya jam 11.30-12.15 begitu mas,,

(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas tersebut di dukung oleh informan lainnya yaitu Bapak Helmi

selaku Pegawai Outsourcing bagian kendaraan, yang menyatakan :

Karyawan disini bekerja setiap hari senin – sabtu

Senin - kamis jam 06.30-14.45

Jum'at jam 06.00-11.00

Sabtu jam 06.30-11.30

Untuk istirahatnya jam 11.30-12.15.

Hal ini sesuai dengan keterangan Bapak Hari selaku pegawai Outsourcing

bagian keamanan yang menyatakan :

Saya bekerja setiap hari mulai hari senin s/d minggu mas tapi pakek sistem

shift :

a. Shift 1, Hari Senin – Minggu Pukul 07.00 – 14.00 WIB

b. Shift 2, Hari Senin – Minggu Pukul 14.00 – 21.00 WIB

c. Shift 3, Hari Senin – Minggu
 d. Shift 4 Libur
 (wawancara 21/02/2012)

Pukul 21.00 – 07.00 WIB

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengupahan merupakan imbalan balas jasa yang diterima pegawai suatu perusahaan baik berupa uang (finansial) secara langsung seperti upah gaji, insentif .di PG Watoetoelis sudah sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 / 318 / KPTS / 013 / 2006 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2007.

4.2.4 Kesejahteraan

Kondisi dari suatu masyarakat,kesejahteraan meliputi kesehatan,keadaan ekonomi,kebahgiaaan dan kualitas hidup pegawai yang Sesuai dengan Undang-undang no 13 Pasal 99 :

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakansesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
3. Adapun jenis-jenis kesejahteraan Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.7 Jenis-Jenis Kesejahteraan Pegawai

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pension	Mushala/masjid	Puskesmas/dokter
2	Uang makan	Kafetaria	Jemputan karyawan
3	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4	Uang Lebaran/Natal	Kesenian	Bantuan hukum
5	Bonus/gratifikasi	Pendidikan/seminar	Penasihat keuangan
6	Uang duka kematian	Cuti dan cuti hamil	Asuransi/astek
7	Pakaian dinas	Koperasi dan took	Kredit rumah
8	Uang pengobatan	Izin	

Sumber : PG. Watoetoelis(2011)

Penyediaan fasilitas kesejahteraan ,dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan

. selama dalam hubungan kerja dengan perusahaan, maka karyawan/pegawai mematuhi Keputusan Menaker No. KEP.150/MEN/1999 tanggal 16 agustus 1999 tentang penyelenggaraan jamsostek , meliputi : Jaminan Kematian (JK) , Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) , Jaminan Hari Tua Dan Jaminan Perawatan Kesehatan

(JPK) kepada Tenaga Kerja yang dipekerjakan Perusahaan Tersebut yang dalam pelaksanaannya Menjadi tanggung jawab Karyawan/Pegawai

Bilamana Tenaga Kerja Meninggal dunia dan masih dalam masa diperkejakan oleh Perusahaan maka kepada Ahli warisnya diberikan bantuan kematian sesuai ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Pihak Perusahaan akan memberikan Tunjangan Hari Keagamaan dengan ketentuan :

1. Bilamana hari Raya keagamaan jatuh Pada saat perjanjian kerja masih berlaku pada saat perjanjian kerja berakhir 1(satu) bulan sebelum jatuhnya Hari raya keagamaan , kepada seluruh tenaga kerja tersebut dalam pasal 1 ayat 4 yang berbunyi Pihak kesatu berhak meminta penggantian Tenaga kerja bila dianggap tidak cakap atau melanggar tata tertib yang berlaku di Pihak Kesatu dan Pihak kedua wajib mengganti dengan tenaga kerja baru,,maka tenaga kerja tersebut di berikan tenaga kerja tersebut diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan yang besarnya berimbang sesuai dengan bulan bekerja dibagi duabelas dikalikan gaji sebulan
2. Hari raya disepakati untuk pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan adalah hari raya idul fitri

Uraian wawancara dengan key informan bapak Teguh Selaku Kepala Personalia dan Kepala Koperasi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Watoetoelis tentang tunjangan ,yang menyatakan bahwa :

Sesuai dengan Surat Perjanjian No IA-Kontr/11.007 – 11/4 pasal 9 ayat 1 yang berbunyi : Bilamana hari Raya keagamaan jatuh Pada saat perjanjian kerja masih berlaku pada saat perjanjian kerja berakhir 1(satu) bulan sebelum jatuhnya Hari raya keagamaan , kepada seluruh tenaga kerja tersebut dalam pasal 1 ayat 4 yang berbunyi Pihak kesatu berhak meminta penggantian Tenaga kerja bila dianggap tidak cakap atau melanggar tata tertib yang berlaku di Pihak Kesatu dan Pihak kedua wajib mengganti dengan tenaga kerja baru,,maka tenaga kerja tersebut di berikan tenaga kerja tersebut diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan yang besarnya berimbang sesuai dengan bulan bekerja dibagi duabelas dikalikan gaji sebulan Begitu mas sesuai yang disepakati bersama,,
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di perkuat oleh pernyataan Bapak Sutarso selaku pegawai koperasi,,Yang menyatakan :

Yaa sesuai dengan isi surat perjanjian Perjanjian No IA-Kontr/11.007 – 11/4 pasal 9 ayat 1 yang berbunyi : Bilamana hari Raya keagamaan jatuh Pada saat perjanjian kerja masih berlaku pada saat perjanjian kerja berakhir 1(satu) bulan sebelum jatuhnya Hari raya keagamaan , kepada seluruh tenaga kerja tersebut dalam pasal 1 ayat 4 yang berbunyi Pihak kesatu berhak meminta penggantian Tenaga kerja bila dianggap tidak cakap atau melanggar tata tertib yang berlaku di Pihak Kesatu dan Pihak kedua wajib mengganti dengan tenaga kerja baru,,maka tenaga kerja tersebut di berikan tenaga kerja tersebut diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan yang besarnya berimbang sesuai dengan bulan bekerja dibagi duabelas dikalikan gaji sebulan
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di dukung oleh Bapak Tono sebagai karyawan outsourcing,yang menyatakan :

Kalau mau lebaran yaa saya dapat THR mas ,lumayan bisa buat tambahan untuk keperluan lebaran ,keperluan mau idulfitri kan banyak mas,,buat beli ini itu mas,,
(wawancara 21/02/2012)

Hal yang sama juga di katakan oleh Bapak Helmi selaku pegawai outsourcing bagian kendaraan yang menyatakan :

Seminggu sebelum Hari raya idulfitri tiba THR sudah dibagikan mas,jadi uange masih bisa di belanjakan anak dan istri saya mas
(wawancara 21/02/2012)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan Bapak Hari selaku Pegawai outsourcing bagian keamanan :

Ada mas,,seminggu sebelum hari lebaran tiba THR sudah dibagikan kepada seluruh karyawan disini mas biar uange dapat dibelanjakan untuk kebutuhan hari raya mas,,
(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan kepda key informan Bapak Teguh selaku Kepala Kersonalia dan Kepala Koperasi tentang jamsostek :

Ada mas semua karyawan disini uda di daftarkan ke jamosotek,,
Sebelum bekerja ,di daftarkan semua karyawan menjadi peserta jamsostek,,
Biayanya di tanggung oleh perusahaan(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di perkuat oleh pernyataan Bapak Sutarso selaku pegawai Koperasi,Yang menyatakan :

Semua karyawan disini sudah menjadi anggota jamsostek karena setelah di terima di PG watoetoelis karyawan langsung di daftarkan menjadi peserta jamsostek dan biayanya di tanggung oleh perusahaan
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di dukung oleh Bapak Tono sebagai karyawan outsourcing,yang menyatakan :

Ada mas,,dulu setelah saya diterima di sini saya di daftar kan menjadi peserta jamsostek oleh pimpinan saya dan biayanya di tanggung oleh perusahaan mas,,
(wawancara 21/02/2012)

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Hari sebagai satpam,,

Yang menyatakan :

Ouuw ada mas,,saya dulu setelah diterima jadi satpam disini langsung di daftarkan oleh pimpinan saya mas,,wong biayanya di tanggung oleh perusahaan ae kuk alias gratis,,hehehe
(wawancara 21/02/2012)

Hal ini sesuai dengan keterangan Bapak Helmi selaku pegawai outsourcing bagian kendaraan :

Yaa ada mas,,karena jamsostek itu kan sangat diperlukan oleh karyawan dan semua karyawan disini sudah menjadi anggota jamsostek karen setelah bekerja disini sudah di daftarkan oleh pimpinan saya,,
(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan kepada key informan Bapak Teguh selaku

Kepala Personalia dan Kepala Koperasi :

“Pegawai outsourcing masih belum menjadi anggota koperasi mas karena ADRT/ART masih belum di atur”.
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan di atas juga di dukung oleh Bapak Tono selaku karyawan

Outsourcing,yang menyatakan bahwa :

Saya masih belum menjadi anggota koperasi mas,,
(wawancara 2/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan kepada key informan Bapak Teguh selaku kepala personalia dan Kepala Koperasi tentang pengawasan karyawan :

Koperasi bersama perusahaan saling mengawasi dan membina pekerja agar dapat berjalan dengan lancar dan optimal, Sesuai dengan yang di harapkan bersama,,

(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di perkuat oleh pernyataan Bapak Sutarso selaku kepala koperasi, menyatakan bahwa :

Koperasi dan perusahaan saling mengawasi agar semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang di harapkan bersama dan tidak ada yang dirugikan dan apabila ada yang melanggar akan kami tindak sesuai dengan peraturan yang berlaku agar peraturan yang ada di sini dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang di sepakati bersama sesuai dengan surat perjanjian yang disepakati kedua belah pihak

(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan di atas juga di dukung oleh Bapak Tono selaku karyawan Outsourcing, yang menyatakan bahwa :

Ada mas dari perusahaan juga ada dan dari koperasi juga ada keduanya saling mengawasi kami apawawancaabila ada dari kami (karyawan outsourcing) melanggar keduanya yang memberi sanksi.

(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan kepada key informan Bapak Teguh selaku Kepala Personalia dan Kepala Koperasi tentang ikut serta pengawasan serikat pekerja dalam suatu perusahaan :

Serikat pekerja juga ikut serta mengawasi di perusahaan ini karena di perusahaan kami sudah ada serikat pekerja (wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di perkuat oleh pernyataan Bapak Sutarso selaku pegawai Koperasi,menyatakan bahwa :

Serikat pekerja juga ikut serta mengawasi perusahaan ini mas pokoknya kita semua saling mengawasi agar dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang di harapkan.

(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan di atas juga di dukung oleh Bapak Tono selaku karyawan Outsourcing,yang menyatakan bahwa :

Ada mas dari serikat pekerja juga ikut mengawasi kami,,

(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan dengan key informan Bapak Teguh selaku Kepala Personalia dan Kepala Koperasi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Watoetoelis tentang cuti, yang menyatakan bahwa :

Sesuai dengan UU nomor 13 tahun 2003 semua karyawan yang bekerja secara terus – menerus selama satu tahun berhak mendapatkan cuti tahunan (wawancara 21/02/2012)

Pernyataan di atas di perkuat dengan pernyataan pegawai Koperasi Bapak Sutarso,Yang menyatakan :

Kalau karyawanya bekerja terus – menerus selama satu tahun yaa dapat mengambil cuti tahunan mas,,yang sesuai di atur dengan PP no 13 tqhun 2003 mas,, (wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di dukung informan Bapak Tono sebagai karyawan outsourcing, yang menyatakan :

Tahun kemarin (2010) saya masih belum mendapatkan cuti mas,,karena saya bekerja belum satu tahun tp untuk tahun ini saya sudah mendapatkan cuti tahunan mas,,
(wawancara 21/02/2012)

Hal ini sesuai dengan keterangan Bapak Helmi selaku pegawai outsourcing bagian kendaraan, yang menyatakan :

Yaa kalau pegawai outsourcing kerja terus menerus selama setahun karyawan tersebut dapat mendapatkan cuti mas
(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut peneliti menanyakan dengan key informan Bapak Teguh selaku Kepala Personalia Dan Kepala Koperasi PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Watoetoelis tentang waktu ibadah, yang menyatakan bahwa :

Tentu ada mas,seperti masjid yang terletak di sebelah timurnya lapangan tenis itu mas dan Tempatnya sudah di sediakan oleh Perusahaan mas.
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan di atas di perkuat dengan pernyataan pegawai koperasi Bapak Sutarso, Yang menyatakan :

Yaa,jelas ada dunk mas,semua tempatnya sudah disediakan oleh perusahaan
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di dukung informan Bapak Tono sebagai karyawan Outsourcing, yang menyatakan :

Saya kalau sholat yaa di masjid sebelah lapangan tenis itu mas,,tidak jauh – jauh mas kan sudah di sediakan oleh perusahaan mas.
(wawancara 21 /02/2012)

Hal ini sesuai dengan keterangan Bapak Helmi selaku pegawai Outsourcing bagian kendaraan yang menyatakan :

Ada mas, saya kalau sholat ya di dalam pabrik ini karena sudah disediakan oleh perusahaan mas
(wawancara 21/02/2012)

Lebih lanjut wawancara menanyakan kepada Bapak Teguh selaku Kepala Personalia dan Kepala koperasi tentang penanganan pada waktu sakit beliau menyatakan :

Ada Rumah sakit (RS) perusahaan dan RS lain yang di tunjuk oleh perusahaan,, bagi karyawan perempuan ada cuti haid juga kuk mas,
Di dalam pabrik juga ada poliklinik mas yang disediakan oleh perusahaan,jadi sewaktu-waktu apabila ada karyawan sakit tinggal di bawah ke poliklinik karena poliklinik yang pling dekat dengan pabrik
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan di atas di perkuat dengan pernyataan Pegawai Koperasi Bapak Sutarso,Yang menyatakan :

Ada mas PTPN X kan mempunyai RS sakit sendiri dan RS yang ditunjuk oleh perusahaan,dan kayak saya ini mas waktu Haid aku dapat ngambil cuti mas
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas juga di dukung informan Bapak Tono sebagai karyawan Outsourcing, yang menyatakan :

Saya kalau sakit ya ke RS yang sudah di tunjuk oleh perusahaan mas agar tidak mengeluarkan biaya lagi mas,hehehee
(wawancara 21/02/2012)

Hal yang sama juga di katakan Bapak Helmi selaku pegawai Outsourcing bagian kendaraan yang menyatakan :

Yaa ada mas,, RS yang sudah disediakan oleh perusahaan adalah RS gatoel di mojokerto kalau yang paling dekat yaa di poliklinik yang berada didalam pabri mas,
(wawancara 21/02/2012)

Pernyataan diatas tersebut di dukung oleh informan lainnya yaitu Pak Hari selaku satpam, yang menyatakan :

Yaa ada mas RS perusahaan sendiri juga ada mas,terus RS yang ditunjuk oleh perusahaan sendiri juga ada,,termasuk poliklinik yang didalam pabrik
(wawancara 21/02/2012)

Dari Wawancara diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kesejahteraan merupakan suatu imbalan balas jasa yang diterima pegawai dari suatu perusahaan secara tidak langsung yang berupa (non finansial) seperti dalam bentuk tunjangan, contohnya jaminan social, asuransi tenaga kerja, fasilitas,tunjangan-tunjangan yang lainnya, atas jasa telah diberikan kepada perusahaan, dimana karyawan juga merasakan bahwa kesejahteraan yang di berikan perusahaan telah mencukupi.

4.3. Pembahasan

Outsourcing yang efektif memerlukan adanya seperangkat kondisi yang optimal dimana kondisi para implementator harus memiliki keahlian secara professional di dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Implementasi tidak mungkin bisa dilakukan, jika kondisinya kurang optimal atau kurang ideal.

Dari hasil temuan dilapangan mengenai pelaksanaan outsourcing pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis tidak lepas dari ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003 mengenai masalah outsourcing. Ketentuan outsourcing terdapat dalam pasal 65 dan pasal 66 yang isinya mengenai batasan-batasan pekerjaan yang dilakukan dan hak-hak yang diperolehnya.

Pada penelitian ini lebih fokus pada implementasi kebijakan outsourcing melalui Keputusan pemerintah nomer 23 tahun 2003 pasal 64 tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) pabrik gula watoetoelis. Dimana peneliti akan menganalisa tentang pelaksanaan outsourcing yaitu mengenai hubungan kerja,perlindungan,pengupahan,kesejahteraan

Implementasi kebijakan outsourcing merupakan aktifitas yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan guna mewujudkan suatu program atau kebijakan menjadi kenyataan, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai yaitu menghasilkan proses produksi secara optimal, perkembangan dunia usaha semakin maju serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Adapun teori yang digunakan dalam menganalisa dan menggambarkan fenomena yang ada di lapangan akan berdasarkan juga pada sisi kebijakan ini. Namun bukan berarti penelitian ini mengabaikan teori lain yang sekiranya dapat mendukung penelitian terhadap fenomena yang ada.

4.3.1.1. Hubungan Kerja

Organisasi atau perusahaan tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan karyawan sebab manusia sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi. Untuk menghindarkan kemungkinan perlakuan yang tidak manusiawi dari pihak pimpinan (manajemen) maka biasanya karyawan membentuk semacam perserikatan atau serikat kerja.

Menurut Undang-undang no 13 tahun 2003 menyatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh perjanjian kerja meliputi kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan percakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang di perjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan kerja yang terjadi di PG Watoetoetoelis antara perusahaan dengan karyawan melalui pihak ke 2 yaitu koperasi yang berbadan hukum dimana perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada koperasi sehingga terjadi kerja sama yang berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja dimana dalam penyediaan tersebut menempati posisi yang tidak inti

Untuk penyedia tenaga kerja koperasi tidak kesulitan dalam merekrut calon-calon tenaga kerja hal ini dikarenakan pegawai yang pernah bekerja pada tahun – tahun sebelumnya dapat di panggil kembali.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa hubungan kerja di PG Watoetoelis dengan karyawan di jembatani oleh pihak ke 2, dimana pihak keduatersebut adalah koperasi yang berbadan hukum.

Impelementasi hubungan kerja disana antara perusahaan dengan karyawan sebelum bekerja dimulai dilakukan,penanda tanganan perjajian,setelah masa berlaku perjanjian berakhir hubungan kerja putus/berhenti,apabila ada lowongan kerja lagi karyawan yang pernah bekerja di perioritaskan lagi dengan catatan karyawan mempunyai performa yang baik pada tahun sebelumnya. Hal ini sesuai dengan undang-undang tenaga kerja nomer 13 tahun 2003 tentang hubungan kerja.

4.3.1.2. Perlindungan

Keselamatan dan kesehatan kerja upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Suma'mur (2001, p.104), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Simanjuntak (1994), Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja .Mathis dan Jackson (2002, p.

245), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Karyawan outsourcing di PG Watoetoelis juga mendapatkan perlindungan kerja hal ini di ikut sertakan program jamsostek, sedangkan untuk karyawan perempuan di berikan cuti khusus di mana cuti tersebut berlaku ketika karyawan perempuan masuk dalam masa menstruasi. sedangkan untuk ibu hamil diberi perlindungan berupa cuti hamil. sedangkan untuk karyawan outsourcing laki-laki maupun perempuan dapat mengambil cuti dengan persyaratan pegawai tersebut bekerja selama satu tahun secara terus-menerus dapat memperoleh cuti tahunan.

Pelaksanaan perlindungan disana sesuai dengan undang-undang tenaga kerja nomer 13 tahun 2003 dan sesuai dengan pendapat suma'mur, apabila ada karyawan perempuan yang haid diberikan cuti haid sedangkan untuk karyawan perempuan yang hamil di berikan cuti hamil sedangkan untuk karyawan laki-laki dan perempuan dapat mengambil cuti dengan syarat bekerja terus menerus selama 1 tahun,

4.3.1.3. Pengupahan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka(Umar, 2004:16).

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryono (2003:181) adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

Menurut Hasibuan kompensasi (2008:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2006:187) Kompensasi mengandung arti luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Pelaksanaan pemberian gaji kepada pegawai berdasarkan atas dasar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) dengan Serikat Pekerja PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) BAB VII Pasal 27 Tentang Penggajian

(1) Kepada pegawai diberikan gaji pokok menurut golongan sesuai dengan skala gaji sebagaimana tercantum pada lampiran II PKB ini.

(terdapat pada hal)

(2) Ketentuan tentang penggajian dapat disesuaikan apabila ada perubahan ketentuan atau karena situasi tertentu dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.

(3) Kepada karyawan dapat diberikan kenaikan gaji pokok berkala dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kenaikan gaji pokok berkala diberikan setiap tahun jika karyawan yang bersangkutan menunjukkan prestasi yang baik, serta selama setahun tanpa mendapat surat peringatan dari perusahaan.
2. Saat pemberian gaji pokok berkala sekurang-kurangnya adalah tanggal 1 Januari, dengan ketentuan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dalam golongannya terhitung sejak tanggal pengangkatan atau kenaikan pangkat/golongan yang bersangkutan.
3. Bagi karyawan yang menunjukkan prestasi kerja baik sehingga ia patut menjadi tauladan bagi rekan kerjanya, dapat diberikan kenaikan gaji berkala istimewa, maksimal sebesar 2 (dua) kali kenaikan gaji berkala biasa.
4. Kenaikan gaji berkala istimewa hanya dapat diberikan maksimal 2 (dua) kali dalam suatu ruang golongan.

A. Pemberian Tunjangan

Setiap pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis mendapatkan Tunjangan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Pemberian Tunjangan berdasarkan ketetapan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara

Direksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) dengan Serikat Pekerja BAB VII
Pasal 28 Tentang Tunjangan Jabatan

Karyawan yang karena jabatan dan statusnya dalam organisasi perusahaan diberikan wewenang untuk melaksanakan kebijakan perusahaan, kepadanya diberikan tunjangan jabatan

Maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diterima pegawai suatu perusahaan baik berupa uang (finansial) secara langsung seperti upah gaji, insentif .

4.3.1.4. Kesejahteraan

Kesejahteraan Karyawan Pada umumnya setiap perusahaan tentu menginginkan para karyawannya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, produktivitas karyawan yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai. Di lain pihak karyawan menginginkan imbalan yang memadai serta sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan, maka terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawannya. Imbalan yang diinginkan tersebut dapat berupa upah dan gaji dan dapat juga berupa imbalan pelengkap yang biasanya di sebut tunjangan. Program pemberian tunjangan ini oleh perusahaan disebut program kesejahteraan.

Definisi kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2001:185) adalah:

“Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan

memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”.

Program kesejahteraan yang berbentuk material biasanya yang berupa uang atau jaminan sosial seperti :Dana Pensiun, Asuransi dan macam-macam tunjangan (Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Transport dan lain-lain) sedangkan program kesejahteraan yang berbentuk non material biasanya bersifat pelayanan berupa fasilitas-fasilitas seperti: Program pendidikan, program perumahan, program rekreasi, fasilitas koperasi, fasilitas kesehatan, dan fasilitas tempat ibadah, tempat parkir serta transportasi

Program kesejahteraan yang baik adalah program yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Program kesejahteraan karyawan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan rasa aman dan tentram kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan Dengan adanya program kesejahteraan diharapkan dapat memenuhi berbagai kebutuhan para karyawan sehingga menimbulkan disiplin yang tinggi karena dengan disiplin yang tinggi berarti karyawan sadar dan bersedia bekerja dalam kondisi yang baik, bersungguh-sungguh dan dengan sepenuh hati melaksanakan tugas-tugasnya. Peningkatan kedisiplinan sehingga mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:182)

yaitu : “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah.” perhatian dan pikiran mereka sepenuhnya terhadap pekerjaannya.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan , karyawan , dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Tujuan Pemberian Kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja , disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi turnover karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan progam pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya. Hasibuan (2001:200)

Asas kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan (2001:210))

Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat, bahkan turnover meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relative dan ada rasa aman dalam menikmatinya.

Jenis kesejahteraan akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Jadi, penentuan jenis kesejahteraan harus hati-hati, bukan emosional. Kesejahteraan merupakan suatu imbalan balas jasa yang diterima pegawai dari suatu perusahaan secara tidak langsung yang berupa (non finansial) seperti dalam bentuk tunjangan, contohnya jaminan sosial, asuransi tenaga kerja, tunjangan-tunjangan yang lainnya, atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Di PG Watoetoelis sudah diberikan fasilitas hal ini sesuai dengan Undang – Undang Ketenegakerjaan nomer 13 tahun 2003 diharap fasilitas yang di berikan dapat memberi dampak bagi kinerja karyawan yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Kebijakan Outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis yang berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pada pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 mengenai :

1. Hubungan Kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis berdasarkan Perjanjian Mitra kerja antara PG Watoetoelis dengan Koperasi atau Koperasi dengan Karyawan telah dilakukan sesuai dengan sebagai kesepakatan kerja Hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan Nomer 13 tahun 2003 tentang hubungan kerja
2. Pelaksanaan perlindungan Di PG Watoetoelis sudah sesuai sesuai dengan isi surat Perjanjian Mitra kerja karena Pabrik Gula Watoetoelis tidak memperkejakan anak-anak di bawah umur 13 tahun sampai 15 tahun dan tidak memperkejakan ibu hamil karena ibu hamil di beri cuti hamil dan ada cuti khusus buat wanita yang sedang haid, tidak memperkejakan perempuan pada malam hari hal ini sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomer 13 tahun 2003.

3. Upah atau penghasilan, uang lembur yang berlaku oleh PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis telah terimplementasi yang sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 / 318 / KPTS / 013 / 2006 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2007.
4. Kesejahteraan merupakan suatu imbalan balas jasa yang diterima pegawai dari suatu perusahaan secara tidak langsung yang berupa (non finansial) seperti dalam bentuk tunjangan, contohnya jaminan social, asuransi tenaga kerja, tunjangan-tunjangan yang lainnya, atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Di PG Watoetoelis telah di berikan sesuai dengan standart/Peraturan yang ada

5.2. SARAN

Dari hasil penelitian yang telah didapat oleh peneliti tentang Implementasi Kebijakan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pada pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 ternyata telah diimplementasikan dalam kegiatan yang dilakukan oleh berdasarkan Surat perjanjian nomor: IA-Kontr/11.007 -11/4 PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis dengan koperasi karyawan Pabrik Gula Watoetoelis tentang Penyediaan jasa tenaga Kerja (SUPPLY MANPOWER)

Maka peneliti ingin memberikan masukan berupa saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan, yaitu :

1. PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis harus mempertahankan penerapan dari kebijakan yang telah dibuat terutama untuk pekerja outsourcing
2. PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis memberikan kesempatan kepada tenaga kerja outsourcing untuk menjadi karyawan tetap sebagai pengganti pegawai tetap yang memasuki masa pensiun
3. Adanya kebijakan baru mengenai pekerja outsourcing yang memiliki kinerja yang baik agar dapat diangkat menjadi pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H. Malayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hamalik, 1993, Psikologi Manajemen: Panutan Bagi Pemimpin, Jakarta : Trigenda Karya
- Mansyur, Muhammad Cholil, 1997, Sosiologi “Masyarakat kota dan desa”, Surabaya : UPN University Pers Surabaya.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta Selatan : Ghalia Indonesia.
- Moekiyat, 1991, Administrasi Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : Agung Agus
- Miles, Matthew B. dan Huberman A. Michael. 1992, Analisis Data Kualitatif, Jakarta : Universitas Indonesia (UI Press).
- Moleong, Lexy, 2007, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Sumarsono Sonny, 2003, Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Tenaga Kerja, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soetomo, 2011, Pemberdayaan Masyarakat mungkinkah muncul antitesisnya?, Yogyakarta : Pustaka Pelaja
- Rusbiyanti Sripeni, Pemberdayaan masyarakat desa melalui Pelatihan Ketrampilan dan Kontribusinya terhadap kesejahteraan keluarga Jurnal Sosial volume 9 nomor 2, september 2008.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang “ketenagakerjaan”
- Peraturan Walikota Surabaya No. 91 tahun 2008 “tentang tugas pokok dan fungsi dinas-dinas kota Surabaya”
- <http://www.jatim.bps.go.id>
<http://www.beritasurabaya.net>
<http://www.wartapedia.com>
<http://www.beritajatim.com>
<http://www.republika.co.id>